



**Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja di Biro Tata Pemerintahan
Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Tengah**

Disusun oleh:

Siti Nur Aisyah

D2A008094

Dosen pembimbing :

- 1. Ibu Diyah Hariani**
- 2. Bapak Aloysius Rengga**

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2 0 1 2

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI BIRO TATA PEMERINTAHAN SEKRETARIAT DAERAH
PROVINSI JAWA TENGAH**

ABSTRAKSI

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi ditunjukkan oleh kemampuannya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun internal organisasi. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak terlepas dari adanya motivasi, yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan, dan disiplin kerja yaitu sikap taat dan tertib terhadap aturan yang telah ditetapkan dalam melaksanakan tugas.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kinerja pegawai serta mengetahui pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah. Tipe penelitian yang digunakan adalah eksplanatori, responden yang diambil sejumlah 49 orang dengan menggunakan teknik pengambilan sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif serta pengujian hipotesis menggunakan Rank Kendall, Koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan hasil kinerja pegawai di Biro Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah kurang baik . Besarnya antara pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) koefisien determinasi sebesar 8,2%, kemudian besarnya pengaruh antara disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) koefisien determinasi sebesar 4,97% . Adapun besarnya pengaruh antara motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) $KD = 36,9\%$ dan sisanya 63,1%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian tersebut maka penulis memberikan saran berupa peningkatan motivasi melalui pemberian penghargaan dan disiplin kerja dalam ketaatan juga pertanggung jawaban pekerjaan

Kata kunci : *Kinerja Pegawai, Motivasi, Disiplin kerja*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Negara Indonesia sebagai Negara Kesatuan menganut azas desentralisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan, dengan memberikan kesempatan dan keleluasaan kepada Daerah untuk menyelenggarakan Otonomi Daerah. Hal ini diwujudkan dalam pemberian otonomi kepada daerah. Secara hukum, otonomi yang diberikan kepada daerah diatur dalam TAP MPR RI Nomor XV/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Otonomi Daerah.

Berdasarkan peraturan daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 5 Tahun 2008 tanggal 7 Juni 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Jawa Tengah, Biro Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah dipimpin oleh seorang Kepala Biro yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Asisten Pemerintah Sekretaris Daerah Provinsi Jawa Tengah. Pemberian kewenangan pemerintahan yang luas kepada daerah membawa konsekuensi langsung berkurangnya kewenangan Pemerintah Pusat terhadap daerah dan penambahan tanggung jawab kepada daerah. Untuk melaksanakan semua tugas itu kemudian dilakukan restrukturisasi kelembagaan.

Sejalan dengan restrukturisasi yang dilakukan, dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Untuk itu perlu diperhatikan sikap dasar pegawai terhadap diri sendiri, kompetensi,

pekerjaan saat ini serta gambaran mereka mengenai peluang yang bisa diraih dalam struktur organisasi yang baru. Namun tidak dapat dipungkiri juga bahwa perubahan struktur organisasi yang baru dapat mengakibatkan stress dan kecemasan karena menghadapi sesuatu yang berbeda dari sebelumnya. Pada saat inilah faktor disiplin kerja dan motivasi yang tinggi sangat berperan. Untuk menciptakan pegawai yang mempunyai loyalitas dan dedikasi yang tinggi, salah satunya adalah dilihat dari motivasi dan disiplin kerja tersebut. Motivasi perlu bagi para pegawai untuk perkembangan didalam melakukan pekerjaan yang merupakan pernyataan akan kebutuhan manusia.

Biro Tata Pemerintahan Setda Provinsi Jawa Tengah sebagai organisasi pemerintahan dalam menjalankan tugas dan fungsinya sejauh ini terlihat belum optimal. Hasil pengamatan di lokasi penelitian terlihat bahwa masih adanya pegawai yang tidak melaksanakan tugasnya sesuai standar yang telah ditetapkan. Selain itu masih banyak dijumpai pegawai yang datang terlambat, kurang disiplin, ngegames, makan siang sebelum jam nya yang telah ditentukan, pulang sebelum jam kerja, serta banyak pegawai yang ngobrol pada saat jam kerja, selain itu juga masih banyaknya pegawai yang sering pergi keluar kantor pada jam kerja untuk kepentingan pribadi, sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Biro Tata Pemerintahan SETDA Provinsi Jawa Tengah. Masalah tersebut, mengisyaratkan bahwa manajemen sebagai proses mendayagunakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan, hanya akan berlangsung efektif dan efisien jika peran motivasi dan disiplin kerja benar-benar dilaksanakan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

1.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Biro Tata Pemerintahan Setda Provinsi Jawa Tengah.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Tata Pemerintahan Setda Provinsi Jawa Tengah.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Tata Pemerintahan Setda Provinsi Jawa Tengah.

1.3. Kerangka Teori

1.3.1. Kinerja Pegawai (Y)

Terkait dengan konsep kinerja, Rummler dan Brache (1995) mengemukakan ada 3 (tiga) level kinerja, yaitu:

1. Kinerja organisasi; merupakan pencapaian hasil (*outcome*) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level organisasi ini terkait dengan tujuan organisasi, rencana organisasi, dan manajemen organisasi.
2. Kinerja proses; merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses.
3. Kinerja individu/pekerjaan; merupakan pencapaian atau efektivitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

Menurut Robbins (1996), “Kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan”.

Menurut Gibson (1987) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja :

1. Faktor individu : kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system), sumber daya.

Untuk menjalankan kinerja pegawai, tentunya harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Armstrong dan Baron (1998: 16) yaitu sebagai berikut:

1. *Personal factors*, ditujukan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan pemimpin dan team leader.
3. *Team factocs*, ditujukan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi
5. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menilai prestasi kerja merupakan pekerjaan sulit terutama dalam menetapkan kriteria pekerjaan. Menurut Miner (1990), empat aspek dari kinerja yaitu (1) kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu,

dan ketepatan dalam melakukan tugas; (2) kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan beberapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan; (3) waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut; dan (4) kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

1.3.2. Motivasi (X1)

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (*Hasibuan, 1999*). Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Pengertian motivasi seperti dikemukakan oleh *Wexley & Yukl (1977)* adalah pemberian atau penimbulkan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (*Hasibuan, 1999*).

Untuk meningkatkan prestasi kerja selain kemampuan dan peluang sangat penting pula pemberian motivasi kepada para pegawai dalam pengertian motivasi terkandung tiga hal yang penting (*Robbins, 2001*) yaitu :

1. Pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan/sasaran organisasi (baik sasaran organisasi maupun pribadi anggota organisasi).
2. Adanya kebutuhan, yaitu rasa ketidakseimbangan antara apa yang dimiliki dengan apa yang menurut persepsi yang bersangkutan seyogyanya dimiliki, baik fisiologis maupun psikologis.
3. Ada usaha, sikap, perilaku tertentu untuk mencapai tujuan, baik organisasi maupun individu.

Menurut Hasibuan (2000: 163), mengatakan bahwa teori motivasi mempunyai sub variabel, yaitu motif, harapan dan insentif. Adapun pengertiannya adalah:

a. Motif (*Motif*)

Adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

b. Harapan (*Expectancy*)

Adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan.

c. Insentif (*Incentive*)

Adalah memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi diatas standar. Dengan demikian semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

Dari batasan-batasan yang telah disebutkan secara umum dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan yang dimaksud.

Teori motivasi dapat dikelompokkan dalam dua kategori, yaitu Teori Kepuasan; yang memusatkan pada faktor-faktor pada diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku dan Teori Proses; yang menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung, dan dihentikan.

a. Teori Kepuasan

Teori-teori penting tentang kepuasan, yaitu Teori Hierarki Kebutuhan dari Abraham Maslow, Teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg, dan Teori Prestasi dari McClelland. Teori-teori ini tetap terkenal dan mempunyai pengaruh pada praktik manajer selama bertahun-tahun, sejak teori-teori ini disajikan untuk pertama kalinya.

b. Teori Proses Motivasi

Teori-teori proses motivasi antara lain, Teori X dan Y dari McGregor, Teori Penentuan Sasaran (*Goal Setting Theory*), Teori Keadilan (*Equity Theory*), dan Teori Pengharapan (*Expectation Theory*). Teori-teori proses motivasi ini banyak digunakan ahli manajemen untuk mendorong para manajer menggunakannya di dalam praktik bidang manajemen.

1.3.3. Disiplin kerja (X2)

Keberhasilan suatu organisasi lebih banyak diorientasikan kepada sejauh mana organisasi tersebut berhasil merealisasikan tujuannya. Keberhasilan tersebut akan tercapai jika dilakukan dengan usaha yang sungguh – sungguh. Salah satu caranya adalah dengan menaati peraturan yang telah ditetapkan bagi setiap individu yang menjadi bagian organisasi tersebut. Ketaatan peraturan inilah yang disebut dengan disiplin.

Disiplin kerja adalah sebagai sikap dan perilaku layanan yang taat dan tertib terhadap aturan yang telah ditetapkan dalam tugas (Malayu, 2005 : 60). Sesuai dengan pengertian disiplin kerja sebagai suatu sikap terhadap peraturan organisasi dalam pelaksanaan kerjanya, maka disiplin kerja dikatakan baik bila kpegawai mengikuti dengan sukarela aturan pimpinanya dan berbagai peraturan organisasi. Dan sebaliknya, dikatakan buruk bila pegawai mengikuti perintah pimpinan dengan terpaksa dan tidak tunduk pada organisasi.

Dalam upaya menegakkan disiplin Pegawai Negeri Sipil tidak hanya menaati peraturan yang telah ditetapkan saja melainkan diimbangi dengan sanksi yang tegas. Untuk menegakkan disiplin Pegawai Negeri Sipil melalui Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang di dalamnya terdapat beberapa kewajiban, antara lain:

- a. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah;
- b. Mengutamakan kepentingan Negara di atas kepentingan golongan atau diri sendiri, serta menghindarkan segala sesuatu yang dapat mendesak kepentingan Negara oleh kepentingan golongan, diri sendiri, atau pihak lain;

- c. Menjunjung tinggi kehormatan dan martabat Negara, Pemerintah, dan Pegawai Negeri Sipil;
- d. Mengangkat dan mentaati sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil dan sumpah/janji jabatan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- e. Menyimpan rahasia Negara dan atau rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya;
- f. Memperhatikan dan melaksanakan segala ketentuan Pemerintah baik langsung menyangkut tugas kedinasannya maupun yang berlaku secara umum;
- g. Melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dan dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
- h. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara;
- i. Memelihara dan meningkatkan keutuhan, kekompakan, persatuan, dan kesatuan Korps Pegawai Negeri Sipil;
- j. Segera melaporkan kepada atasannya, apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara/Pemerintah, terutama di bidang keamanan, keuangan, dan material;
- k. Mentaati ketentuan jam kerja;
- l. Menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik;
- m. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik Negara dengan sebaik-baiknya;
- n. Memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat menurut bidang tugasnya masing-masing;
- o. Bertindak dan bersikap tegas, tetapi adil dan bijaksana terhadap bawahannya;

- p. Membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya;
- q. Menjadi dan memberikan contoh serta teladan yang baik terhadap bawahannya;
- r. Mendorong bawahannya untuk meningkatkan prestasi kerjanya;
- s. Memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan kariernya;
- t. Mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan tentang perpajakan;
- u. Berpakaian rapi dan sopan serta bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama Pegawai Negeri Sipil, dan terhadap atasan;
- v. Hormat menghormati antara sesama warganegara yang memeluk agama/kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, yang berlainan;
- w. Menjadi teladan sebagai warga negara yang baik dalam masyarakat;
- x. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedisiplinan yang berlaku;
- y. Mentaati perintah kedisiplinan dari atasan yang berwenang;
- z. Memperhatikan dan menyelesaikan dengan sebaik-baiknya setiap laporan yang diterima mengenai pelanggaran disiplin.

Berkaitan dengan kewajiban – kewajiban di atas, maka tidak lepas dari sanksi yang akan diberikan kepada pegawai yang tidak memenuhi kewajibannya tersebut. Telah tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tingkat dan jenis hukuman disiplin tersebut, antara lain:

- (1) Tingkat Hukuman disiplin terdiri dari :
 - a. hukuman disiplin ringan;

b. hukuman disiplin sedang; dan

c. hukuman disiplin berat.

(2) Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari :

a. tegoran lisan;

b. tegoran tertulis; dan

c. pernyataan tidak puas secara tertulis.

(3) Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari :

a. penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun;

b. penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun; dan

c. penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun.

(4) Jenis hukuman disiplin berat terdiri dari :

a. penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 (satu) tahun;

b. pembebasan dari jabatan;

c. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai Negeri Sipil; dan

d. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Dengan adanya hukuman disiplin maka diharap para pegawai dapat melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pemerintah dengan baik dan benar serta memiliki rasa tanggung jawab sebagai pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya demi meningkatkan pembangunan.

Pengukuran yang digunakan untuk menilai disiplin kerja pegawai menurut Soegito. M. W. (dalam Manihuruk, 2000:25) dapat digunakan indicator sebagai berikut :

1. Absensi waktu kerja
2. Perhatian terhadap pekerjaan
3. Sikap menerima dan melaksanakan tugas
4. Ketergantungan terhadap orang yang memberikan tugas
5. Efisiensi waktu dan gerak
6. Sistem atau metode kerja

1.3.4. Paradigma Administrasi Publik

Paradigma ini merupakan kerangka acuan dan pedoman untuk meningkatkan kinerja pegawai yang baik di Biro Tata Pemerintahan SETDA Provinsi Jawa Tengah.

Menurut UNDP, Good Governance dimaknai sebagai Praktek penerapan kewenangan pengelolaan berbagai urusan. Dalam proses memaknai peran kunci Stakeholders (pemangku kepentingan), mencakup 3 domain Good Governance, yaitu:

1. Pemerintah : menciptakan iklim politik dan hukum yang kondusif,
2. Sektor swasta : menciptakan lapangan pekerjaan dan pendapatan,
3. Masyarakat: mendorong interaksi social(baik antar pegawai yang ada di organisasi maupun kelompok lain), ekonomi, politik dan mengajak seluruh anggota masyarakat berpartisipasi).

Prinsip Good governance yang menurut UNDP (dalam Sedarmayanti, 2003: 7-8) meliputi:

1. Partisipasi (*Participation*)
2. Aturan Hukum (*Rule of Law*)
3. Transparansi (*Transparancy*)
4. Daya Tanggap (*Ressponsiviness*)
5. Berorientasi Konsesnsus (*Orientasi Consensus*)
6. Berkeadilan (*Equity*)
7. Efektifitas dan efisien (*Effectiveness and Efficiency*)
8. Akuntabilitas (*Accounttability*)
9. Visi Strategis (*Strategic Vision*)
10. Saling keterbukaan (*Interralated*)

1.4. Metode penelitian

1. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan rancangan tipe penelitian *explanatory*, sebab peneliti mencoba menjelaskan hubungan pengaruh dari suatu variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel lainnya yaitu kinerja pegawai, sehingga diketahui apakah hipotesis yang telah diajukan akan diterima atau ditolak melalui pengujian hipotesis.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi untuk penelitian ini adalah semua pegawai di Biro Tata Pemerintahan SETDA Provinsi Jawa Tengah sebanyak 49 orang. Dalam

hal ini peneliti melakukan penelitian populasi dengan menggunakan metode sensus. Sensus adalah penelitian yang dilakukan terhadap seluruh populasi (Erwan Agus P, 2007 :38). Salah satu alasan peneliti menggunakan metode sensus adalah karena jumlah populasi relatif kecil (kurang dari 50 responden). Dengan demikian penelitian sensus merupakan cara pengumpulan data jikalau seluruh elemen populasi diteliti satu per satu, hasilnya merupakan data sebenarnya yang disebut parameter (menyimpulkan karakteristik populasi secara pasti).

b. Sampel

Sampling Jenuh yang dipakai penulis adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel Jenuh adalah senses, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu 49 orang.

3. Jenis dan Sumber Data

- a) Data primer : Data-data tersebut diperoleh langsung dari referensi buku-buku serta wawancara (*interview*) dengan beberapa pegawai di biro Tata Pemerintahan SETDA Provinsi Jawa Tengah.
- b) Data sekunder : Data kepustakaan yang digunakan untuk melengkapi bahan serta data yang diperlukan untuk menyusun skripsi ini. Data ini diperoleh dengan cara studi kepustakaan melalui karya-karya ilmiah,

buku-buku, surat kabar, majalah, dan sumber-sumber lain yang berhubungan dengan persoalan yang diteliti.

4. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala ordinal, dimana setiap item pertanyaan pada setiap variabel menggunakan Skala Likert. Dalam Skala Likert disebutkan bahwa semakin tinggi skor atau nilai, maka individu tersebut mempunyai sikap yang positif atau mendukung dan sebaliknya, semakin rendah skor atau nilai yang diperoleh, maka individu tersebut mempunyai sikap yang negatif atau tidak mendukung. Setiap variabel diukur rentang skala yaitu setiap item pertanyaan menggunakan skala berjenjang yaitu :

- a. Kategori untuk jawaban sangat mendukung diberi skor 4
- b. Kategori untuk jawaban mendukung diberi skor 3
- c. Kategori untuk jawaban kurang mendukung diberi skor 2
- d. Kategori untuk jawaban tidak mendukung diberi skor 1

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dapat digunakan oleh penulis untuk mengumpulkan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain:

- a) Teknik Observasi : Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala – gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Alat pengumpulan data dalam observasi adalah berupa catatan informal, daftar

pertanyaan , skala penilaian, dan alat tulis. Melalui teknik observasi ini, pengamatan dilakukan langsung di lokasi obyek Biro Tata Pemerintahan SETDA Provinsi Jawa Tengah.

- b) Teknik wawancara : Teknik wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab, baik secara langsung maupun tidak langsung secara bertatap muka (*personal face to face interview*) dengan sumber data (responden). Alat pengumpulan data dalam teknik wawancara adalah berupa pedoman (*guide sheet*) wawancara, yang berisi daftar pertanyaan yang telah di susun peneliti untuk ditanyakan kepada responden dalam suatu wawancara. Wawancara dilakukan dengan staff pegawai serta Kepala TU Biro Tata Pemerintahan Provinsi Jawa Tengah.
- c) Kuesioner : Kuesioner atau yang juga dikenal angket merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam bentuk pengajuan pertanyaan tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan sebelumnya, dan harus diisi oleh responden. Dalam penelitian ini kuesioner yang akan dibagikan sesuai dengan jumlah pegawai yaitu 49 kuesioner untuk staf di Biro Tata Pemerintahan SETDA Provinsi Jawa Tengah.

6. Teknik analisis data

Dalam penelitian ini teknis analisis data yang digunakan adalah kuantitatif yang dalam prosesnya akan menyebar kuesioner kepada sampel yang sudah ditetapkan.

BAB II

PEMBAHASAN

II.1. Variabel Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi(X_1) dengan kinerja pegawai (Y) untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai , koefisien determinasi (KD) sebesar 8,2 % sisanya sebanyak 91,8 %.

II.2. Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja(X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) koefisien determinasi (KD) 4,97%, sisanya 95,03%.

II.3. Variabel Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa antara Motivasi (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Biro Tata Pemerintah SETDA Provinsi Jawa Tengah ada hubungan positif dan signifikan dimana Motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan uji SPSS dihitung dengan menggunakan rumus koefisien determinasi dengan nilai Koefisien determinasi (KD) 36,9% berarti bahwa dari Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Motivasi (X_1) dan disiplin kerja(X_2) secara bersama .Jika Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Motivasi (X_1) dengan disiplin kerja (X_2) secara terpisah maka hasil KD tidak akan sebesar 36,9%. Agar peningkatan Kinerja Pegawai (Y) optimal maka peningkatan variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) harus dilakukan secara bersama dan seimbang.

BAB III

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi(X_1) dengan kinerja pegawai (Y) untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai , koefisien determinasi (KD) sebesar 8,2 % sisanya sebanyak 91,8 %, hal ini dipengaruhi adanya faktor lain seperti budaya organisasi, kemampuan dalam bekerja, komunikasi antar pegawai, lingkungan kerja organisasi dan lain-lain
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja(X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) koefisien determinasi (KD) 4,97%, sisanya 95,03%, dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, kemampuan, lingkungan organisasi dan lain-lain.
3. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa antara Motivasi (X_1) dan variabel disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Biro Tata Pemerintah SETDA Provinsi Jawa Tengah ada hubungan positif dan signifikan dimana Motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan uji SPSS dihitung dengan menggunakan rumus koefisien determinasi dengan nilai Koefisien determinasi (KD) 36,9% berarti bahwa dari Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Motivasi (X_1) dan disiplin kerja(X_2) secara bersama

.Jika Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Motivasi (X_1) dengan disiplin kerja (X_2) secara terpisah maka hasil KD tidak akan sebesar 36,9%. Agar peningkatan Kinerja Pegawai (Y) optimal maka peningkatan variabel Motivasi (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) harus dilakukan secara bersama dan seimbang.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis akan memberikan masukan yang bermanfaat bagi Biro Tata Pemerintahan SETDA Provinsi Jawa Tengah sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam peningkatan kinerja pegawai yang lebih optimal. Adapun saran atau masukan dari penulis sebagai berikut :

1. Perlu adanya peningkatan kinerja pegawai melalui:
 - Peningkatan kinerja pegawai didasarkan pada pemahaman dalam bekerja, target dalam menyelesaikan dan penggunaan jam kerja pegawai.
 - Pemahaman kerja dapat ditingkatkan sesuai dengan perintah pimpinan kepada bawahannya secara langsung kepada para pegawainya.
2. Perlu adanya peningkatan motivasi melalui:
 - Peningkatan kepada kpegawai yang melakukan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab dengan memberi hadiah (imbalan) yang layak seperti uang, kenaikan pangkat.
 - Peningkatan pemberian penghargaan atau prestasi yang diberikan terhadap pegawai baik bersifat material misalnya berupa

piagam/hadiah/uang/kenaikan pangkat maupun immaterial, contohnya pujian yang diberikan oleh atasan.

- Peningkatan perhatian dan kesempatan untuk pengembangan karir dengan cara pemimpin organisasi berusaha mempromosikan staf ataupun pejabat struktural di instansi tersebut yang sudah memenuhi syarat untuk menduduki jabatan struktural baru atau peningkatan jabatan.
3. Perlu adanya peningkatan disiplin kerja di Biro Tata Pemerintahan SETDA Provinsi Jawa Tengah yang didasarkan ketaatan terhadap jam kerja, merencanakan pekerjaan terlebih dahulu, dan pengevaluasian kembali pekerjaan secara berkala.
 4. Agar dalam mencapai suatu hasil kinerja yang efektif dan efisien baik dari motivasi dan disiplin kerja maka diperlukan pengawasan dari pimpinan terhadap pegawai untuk menunjang kinerja yang lebih baik lagi dari yang sudah ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Muhidin, Sambas and Maman Abdurrahman. *Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur Dalam Penelitian*. 2009. Bandung : Pustaka Setia.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. PT Grasindo: Jakarta.
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Edisi II*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2007. Jakarta : Bumi Aksara.
- Keban, Yeremias T. 2004. *6 Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep Teori dan isu*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran kinerja sektor publik*, BPFE: Yogyakarta
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. 2008. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta
- Robbins, Stephen. P. 2002. *Perilaku Organisasi Edisi 5*. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. PT.Rajawali Pers: Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1980 Tentang Peraturan Pegawai Negeri Sipil

Undang – Undang Republik Indonesia Nomor \$3 Taun 1999 Tentang Pokok –
Pokok Kepegawaian.

http://id.wikipedia.org/wiki/Pegawai_negeri

<http://tesisdisertasi.blogspot.com/2010/03/paradigmagoodgovernance.html>

